

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 15 af  
16. november 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L  
14 – bilag 14).**

**Spørgsmål nr. 15:**

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 15. november 2005 fra 3F Kolding, jf. L 14 – bilag 13.

November 2005

J.nr: 20050008061/201-0010

**Svar:**

I henvendelsen anfører 3F Kolding (og 3F Horsens) bl.a.:

1. At de nuværende regler ikke bør laves om.
2. At det med forslaget bliver usikkert, hvem der skal dokumentere hvad.
3. At der vil kunne opstå erstatningsmæssige konsekvenser af lovforslaget som følge af bestemmelsen i arbejdsskadesikringslovens § 14.
4. At der kan opstå tvivl om ledelsesretten contra de ansattes rettigheder.

Ad 1) Jeg vil gerne slå fast, at lovforslaget hverken fjerner arbejdsgiverens overordnede ansvar eller strafansvaret for, at forholdene på arbejdspladserne er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Der er alene tale om, at en arbejdsgiver, som har opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljøloven, ikke vil blive straffet, hvis det alene er en ansat i virksomheden, som overtræder arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren vil altså fortsat bære hovedansvaret for arbejdsmiljøet, sådan som det er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen, og vil fortsat kunne straffes.

De ansatte vil fortsat ligeledes være forpligtede efter arbejdsmiljøloven til at medvirke til, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde.

Ad 2) Det er ikke den enkelte arbejdsgiver eller de ansatte, der skal dokumentere et begivenhedsforløb.

Det er anklagemyndigheden, der, på baggrund af oplysninger fra Arbejdstilsynet og politiet, skal vurdere, hvorvidt arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre et ordentligt arbejdsmiljø, og om den ansatte eventuelt har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det er i sidste ende op til domstolene at vurdere bevismaterialet.

Lovforslaget indeholder således ikke noget princip om omvendt bevisbyrde. Hverken for arbejdsgiverne *eller* for ansatte.

Ad 3) Lovforslaget ændrer ikke på tilskadekomnes muligheder for at opnå erstatning efter arbejdsskadesikringsloven.

I medfør af arbejdsskadesikringslovens § 14 kan en erstatning nedsættes eller bortfalde, hvis tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden.

Bestemmelsen forudsætter således en **forsætlig** handling eller undladelse eller en **retsstridig** handling eller undladelse. Det indebærer, at erstatningen ikke kan nedsættes ved *hændelige* skader eller ved skader, der opstår som følge af ”*uagtsom*” adfærd.

Det er efter arbejdsskadesikringslovens bevisregler Arbejdsskadestyrelsen, der skal bevise, at en skade er indtruffet på grund af den forsætlige eller retsstridige handling. Denne bevisbyrde er i praksis vanskelig at løfte.

Som eksempel på, hvornår nedsættelsesreglen er anvendt i nyere tid, kan nævnes chauffører, der kører i spirituspåvirket tilstand og som følge heraf kommer ud for skader. Ved disse ulykker ligger der politirapporter (spiritusprøver), der kan hjælpe ved bevisbedømmelsen med henblik på en eventuel nedsættelse.

Indførelsen af en begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar i visse situationer (lovforslagets § 1, nr. 9 (forslaget til ny § 83, stk. 3, i arbejdsmiljøloven)) vil ikke ændre på mulighederne for at få arbejdsskadeerstatning i forhold til i dag.

Ad 4) Lovforslaget ændrer ikke ved arbejdsgiverens ledelsesret.

Forslaget ændrer ikke ved, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre sunde og sikre arbejdsforhold, så virksomhedens ansatte ikke udsættes for fare.

En lønmodtager, der føler sig udsat for fare ved farligt arbejde, kan - uden repressalier - vægre sig mod sådant farligt arbejde. Dette følger af den almindeligt anerkendte standsningsret, der gælder som en arbejdsretlig grundsætning, om hensynet til lønmodtagerens ”liv, ære og velfærd”. Dette ændrer lovforslaget ikke ved.